

Degenhardt-Marten, Christa

Ablauf einer Projektwoche zur Berufsorientierung in der Jahrgangsstufe 11

Stübig, Frauke [Hrsg.]; Ridder, Hedwig [Hrsg.]: Berufsorientierung in der Gymnasialen Oberstufe. Kassel : kassel university press 2001, S. 23-55. - (Beiträge zur Gymnasialen Oberstufe; 2)



Quellenangabe/ Reference:

Degenhardt-Marten, Christa: Ablauf einer Projektwoche zur Berufsorientierung in der Jahrgangsstufe 11
- In: Stübig, Frauke [Hrsg.]; Ridder, Hedwig [Hrsg.]: Berufsorientierung in der Gymnasialen Oberstufe.
Kassel : kassel university press 2001, S. 23-55 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-37335 - DOI:
10.25656/01:3733

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-37335>

<https://doi.org/10.25656/01:3733>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://kup.uni-kassel.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Frauke Stübig

In Zusammenarbeit mit Hedwig Ridder

Berufsorientierung in der Gymnasialen Oberstufe

kassel
university



press

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Berufsorientierung in der Gymnasialen Oberstufe / Hrsg.: Frauke Stübig. - Kassel :
Kassel Univ. Press, 2001.
(Beiträge zur Gymnasialen Oberstufe)

ISBN 3-933146-60-7

© 2001, kassel university press GmbH, Kassel

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsschutzgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Druck und Verarbeitung: Zentraldruckerei der Universität Gesamthochschule Kassel
Printed in Germany

Inhalt

Vorwort	7
 FRAUKE STÜBIG	
Berufsorientierung: Schülerwünsche und schulische Angebote	9
 CHRISTA DEGENHARDT-MARTEN	
Ablauf einer Projektwoche zur Berufsorientierung in der Jahrgangsstufe 11	23
 HEDWIG RIDDER	
Berufsorientierung in der Praxis – Erprobte Konzepte in Gymnasialen Oberstufen	57
 KARLHEINZ FINGERLE	
Positionen der Kultusministerkonferenz zu Berufsorientierung, Berufspropädeutik und Berufsbildung im Gymnasium	81
 Literaturhinweise zur Berufsorientierung	97
 Zu den Autorinnen und Autoren	100

Ablauf einer Projektwoche zur Berufsorientierung in der Jahrgangsstufe 11

Zur Verortung der Projektwoche im Konzept „Mädchen und Jungen in der Schule. Neue Wege der Berufsorientierung“

Das nachfolgende Konzept entstand zu Beginn der 90er Jahre in einem Arbeitskreis des hamburgischen Amtes für Schule zum Thema „Chancengleichheit für Mädchen und Jungen“ und wurde am „Helene-Lange-Gymnasium“ und am „Gymnasium Kaiser-Friedrich-Ufer“ in Hamburg erprobt, evaluiert und weiterentwickelt. Es wurde als Handreichung mit dem Titel „Mädchen und Jungen in der Schule. Neue Wege in der Berufsorientierung“ publiziert.

Die Konzeption geht von den widersprüchlichen Prämissen einer stark veränderten Arbeitswelt und dem faktisch unveränderten Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen aus. Dieses Verhalten verfestigt einerseits die unausgewogene Repräsentanz der Geschlechter in den Betriebshierarchien von Handel und Industrie, aber auch im Bildungsbereich, andererseits wird es durch Einflüsse von Elternhaus und Schule weiter gestützt – mit erheblichen Folgen, denn eine vorwiegend überkommenen Rollenvorstellungen folgende Berufsentscheidung engt die Lern- und Entwicklungschancen und Selbstverwirklichungsmöglichkeiten für beide Geschlechter ein. Als Auftrag für eine Berufsorientierung, die Chancengleichheit fördern will, entsteht daraus die Thematik-

sierung von Gesichtspunkten wie partnerschaftliches „Miteinander-Umgehen der Geschlechter“, Fragen der „Arbeitsbewertung und Arbeitsteilung“ und das Problem der „Vereinbarkeit von Familienbetreuung und Erwerbsleben“.

Angesichts dieser veränderten sozio-ökonomischen Bedingungen greifen herkömmliche Konzepte der Berufsorientierung nicht mehr: Zum einen, weil sie häufig ausschließlich zur Vor- und Nachbereitung von Betriebspraktika dienen und lediglich Sachinformationen zu Ausbildungs- und Studiengängen vorsehen, ohne die Personen, um die es geht, in den Blick zu nehmen; zum anderen muss die einseitige Orientierung auf die klassisch männliche Vollzeiterwerbsbiographie aufgegeben und von einem erweiterten Arbeitsbegriff ausgegangen werden. Daher ist es nötig, dass alle SchülerInnen zunächst die Möglichkeit bekommen, ihren bisherigen Biographien mit ihren Einflüssen und Prägungen nachgehen zu können und ihre eigene Persönlichkeit, ihre Stärken, Schwächen und Interessen kennen lernen. Da der Beruf ein wichtiger Aspekt der individuellen Lebensgestaltung ist, kann die Berufswahl nicht losgelöst vom gesamten übrigen Leben betrachtet werden. Berufsfindung sollte ein Teil der Lebensplanung sein. In diesem Sinne stehen im Hamburger Konzept die Schülerpersönlichkeiten im Vordergrund. Berufsorientierung soll ein Beitrag der Schule zur Persönlichkeitsentwicklung und -wahrnehmung der SchülerInnen sein.

Das Konzept der Lebens- und Berufsorientierung gliedert sich in zwei Teile. Der erste Teil besteht aus einer Projektwoche und dient der Selbst- und Berufsfindung der SchülerInnen. Sie findet in einem Landschulheim unter der Leitung von LehrerInnen statt, die sich freiwillig dazu bereit erklärt haben. In drei Arbeitsschrit-

ten wird gemeinsam versucht, von einem meist diffusen Selbstbild und unklaren Zukunftsvorstellungen und -wünschen zu einem klareren Persönlichkeitsbild sowie zu präziseren Berufsperspektiven zu gelangen. In einem ersten Schritt werden die Eigen- und Fremdwahrnehmung geschult sowie die geschlechtsrolenspezifischen Unterschiede bei der Berufswahl, Berufsausübung und Lebensplanung analysiert und diskutiert. Der zweite Schritt gilt der Vorstellung und Bearbeitung eines erweiterten Arbeitsbegriffes: neue Entwicklungen des Arbeitsmarktes, Formen der Arbeitsorganisation, unterschiedliche Definitionen von Arbeit. Im dritten und letzten Arbeitsschritt wird das erarbeitete Selbstbild um Berufsperspektiven ergänzt.

Diese Wünsche bilden dann die Grundlage für den *zweiten, praktischen Teil*. Hierfür stehen zwei Tage zur Verfügung, in denen die SchülerInnen nach einem individuellen Stundenplan in unterschiedlicher Reihenfolge drei Stationen durchlaufen: Sie erhalten eine Berufsberatung durch MitarbeiterInnen des Arbeitsamtes, sie trainieren das Schreiben von Bewerbungen und erkunden ein Berufsfeld, indem sie eine Firma bzw. Einrichtung besuchen und eine Expertenbefragung durchführen. Zusätzlich besteht für die SchülerInnen die Möglichkeit, an einem *shadowing* teilzunehmen. Dazu begleiten sie einen Arbeitstag lang als Schatten einen Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin und erleben die Berufswelt aus dessen bzw. deren Perspektive. Beide Teile weisen folgende Struktur auf: Nachdenken über sich selbst, Nachdenken über die Zukunft und Nachdenken über den Beruf.

Das Besondere und Charakteristische dieses Konzeptes zur Berufsorientierung besteht darin, dass hier ein erweitertes Verständnis von Berufsorientierung vorliegt. Berufsplanung ist auch

Lebensplanung; es geht um einen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung. Statt berufskundlicher Informationen stehen vielmehr die aus der veränderten Arbeitswelt resultierenden Bedingungen im Vordergrund sowie die damit einhergehenden veränderten Berufswelten von Frauen und Männern.

Der Ablauf der Projektwoche wird nachfolgend detailliert beschrieben und mit Materialien konkretisiert (Ablauf der Projektwoche 2000 s. Anlage 7).

Erster Teil des Berufsfindungsprozesses: Die Projektwoche

Der erste Tag: Selbstkonzept

Der Einstieg in die gemeinsame Arbeit zur individuellen Klärung des Selbstkonzeptes und der Zukunftsvorstellungen knüpft an die momentane Situation bzw. Stimmungslage der Jugendlichen an: Interesse und Arbeitsbereitschaft sind vorhanden, aber oft auch das Gefühl, noch viel Zeit zu haben. Die Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit solch einer Projektwoche zu diesem frühen Zeitpunkt wird - nach den organisatorischen und gruppenkonstituierenden Maßnahmen - daher als erstes deutlich gemacht.

Organisatorisches und Gruppenbildung

Die Einteilung der SchülerInnen in 12er Gruppen wird nach der Prämisse vorgenommen, dass sich die Gruppenmitglieder in dieser Konstellation *nicht* gut kennen (jeweils 3 SchülerInnen aus einer Klasse bilden die neue Gruppe). Jede Gruppe hat einen Ar-

beitsraum und wird von einer Lehrperson während der gesamten Zeit betreut. Die Gruppe beschließt ihre Arbeits- und Pausenregelungen selbst und einigt sich auf einige wesentliche Kommunikations- und Verhaltensregeln in Anlehnung an Ruth Cohn (Anlage 1). Als „Warming up“ werden Vorschläge unterbreitet: Gegenseitige Interviews, Sich-den-Anderen-Vorstellen anhand von wählbaren Bildkarten oder eine Gesprächsrunde über die Fragen: Was wird erwartet?, Was wird befürchtet? etc.

Einstimmung auf das Thema

Mit dem Eintritt in die gymnasiale Oberstufe werden sehr schnell Entscheidungen hinsichtlich der Leistungs- und Prüfungsfächerwahl gefordert, die Auswirkungen auf die spätere Studien- oder Berufswahl haben, ohne dass die Betroffenen darüber genauer nachdenken. Auch wenn jemand bestimmte Berufsfelder für sich angedacht hat, sind ihm trotzdem häufig die Anforderungen, Chancen und Ausbildungswege dieses Berufsfelds nicht bekannt. Die wenigsten SchülerInnen machen sich Gedanken darüber, in welcher Weise beruflicher und privater Bereich einander beeinflussen bzw. bedingen. Fehlende oder vage Vorstellungen und mangelhaftes Wissen gehen häufig einher mit einem diffusen Bild über die eigenen Fähigkeiten und Lebenswegvorstellungen.

Für eine realistische Zukunftsplanung ist es, wie eingangs erwähnt, jedoch unabdingbar, die eigenen Stärken und Fähigkeiten zu kennen, die eigenen Möglichkeiten einzuschätzen und diese als Grundlage für berufliche Entscheidungen und Lebensperspektiven zu nehmen. Ziel dieses Projektes ist es, diese Zusammenhänge deutlich zu machen, die SchülerInnen auf den Weg zur Berufs- und Lebenswegplanung zu bringen, die individuelle

Handlungskompetenz zu fördern und das Berufswahlspektrum zu erweitern.

Klärung der Motive

Als erster Schritt zur Verdeutlichung der Situation werden die SchülerInnen aufgefordert, anhand einer Befragung die Motive der angedachten Fächerwahl für das nächste Schuljahr zu reflektieren. Es zeigt sich, dass diese häufig wenig mit der eigenen Begabung, Neigung oder Lebenswegplanung zu tun haben. Gründe wie Kurswahl der MitschülerInnen, persönliches Verhältnis zur Lehrkraft, vermutetes Kursniveau, erwartete Arbeitsbelastung, Einfluss der Eltern, Image des Lehrkörpers oder Faches etc. stehen im Vordergrund. Dann wird geklärt, welche Vorstellungen hinsichtlich des Studiums bzw. späteren Berufes bestehen und wie der konkrete Informationsstand ist. Zur Verdeutlichung werden exemplarisch Informationen über Studien- bzw. Ausbildungsgänge gegeben: Wer weiß schon, wie viel Mathematik im Studiengang Psychologie gefordert wird oder welche Fächer von den Firmen als wichtig angesehen werden?

Anhand von *Fallbeispielen* (Anlage 2), in denen sich SchülerInnen/StudentInnen über ihre Berufs- und Lebenswegpläne äußern, werden externe Entscheidungskriterien sichtbar gemacht, so z.B. diffuse Studien- oder Berufsinteressen, nicht vorhandene Zukunftsvorstellungen, Modestudiengänge und -berufe oder vage Kenntnisse über berufliche Realität und Arbeitsmarktbedingungen. Auf diese Art zustande gekommene Entscheidungen, die oft nur ein Sich-Arrangieren mit der vermuteten beruflichen Realität darstellen, führen meistens nicht zu dem erwünschten Erfolg bzw. zur Zufriedenheit und müssen dann später eventuell revidiert werden. Dem Trend der Wahl von sogenannten ,kreativen

Fächern` in den letzten Jahren liegen ähnliche Studien- und Berufswahlprozesse zugrunde.

Die Beispiele verdeutlichen, dass Orientierungsprobleme nicht in erster Linie Informations-, sondern Entscheidungsprobleme sind, deren eigentliche Wurzel eine unzureichende Selbstvergewisserung der eigenen Entscheidungskriterien, Fähigkeiten, Interessen und Ziele ist.

Die gemeinsame Bearbeitung eines Zeitungsartikels aus *DIE ZEIT* „Denn sie wissen nicht, was sie können“ vom 16.9.99 (Anlage 3) oder Ausschnitte aus dem Buch von Richard BOLLES „Durchstarten zum Traumjob“ machen zusätzlich deutlich, wie wichtig für die Studien- und Berufsentscheidung ein Selbstkonzept ist. So liest man dort z.B.: „Das Problem ist, dass die meisten Menschen betriebsblind sind ...“. ... Sie wissen häufig gar nicht, was sie am besten können.“ „Wer Erfolg haben will, muss etwas machen, was ihn interessiert und ihm Spaß macht.“

Der zweite Tag: Selbsterkundung individueller Fähigkeiten und Ziele

Es gibt verschiedene Methoden, Fragebögen, Tests etc., mit denen sich die eigenen Stärken und Schwächen, Interessen und Ziele herausfinden lassen. Die Erfahrung zeigt, dass die besten Ergebnisse erzielt werden, wenn die SchülerInnen - in gemeinsamer Arbeit in kleinen Gruppen - das eigene Profil bzw. Selbstkonzept in mehreren Schritten erarbeiten, völlig unabhängig davon, ob sie bereits einen Studien- bzw. Berufswunsch im Hinterkopf haben oder nicht. Unsere bisherige Praxis bestand darin, in Kleingruppen von jeder teilnehmenden Person ein sogenanntes „Selbstbild“ erstellen zu lassen, indem auf Packpapier lebensgro-

ße Umriss gezeichnet und in sie hinein spontan (oder auch mit Hilfe von Fragebögen) Stärken und Schwächen eingetragen wurden, die die Kleingruppe in einer anschließenden „Fremdwahrnehmungsrunde“ vorsichtig kommentierte. Dieses Feedback wurde von den SchülerInnen auf Rückmeldungsbögen sehr positiv bewertet. Allerdings setzt dieses Verfahren eine Gruppenzusammensetzung nach Kriterien wie Vertrautheit, Harmonie etc. voraus. Mit den neuen Gruppenkonstellationen ist dieses Feedback nicht mehr durchführbar.

Die auf diese Weise herausgearbeiteten individuellen Stärken und Schwächen setzten meistens den gewünschten Selbstfindungsprozess in Gang, waren aber abhängig von vielen Zufälligkeiten und erforderte viel Fingerspitzengefühl von den anleitenden Lehrkräften. Manchen Jugendlichen fiel selbst mit Unterstützung der Gruppe und der Lehrkräfte oder anhand von Fragebögen nicht viel zu sich ein, da viele SchülerInnen ungeübt darin sind, über sich selbst nachzudenken, oder sie trauen sich an solche Prozesse nicht heran.

In der Zwischenzeit sind viele Konzepte mit ähnlichen Zielsetzungen auf den Markt gekommen. Besonders überzeugend scheint uns das ZOS-Konzept (Zielorientierungsseminar) zu sein, das von Jochen KLOFF und seinen MitarbeiterInnen, dem baden-württembergischen Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, der Universität Konstanz und dem Arbeitsamt Konstanz im Auftrag des Landesarbeitsamtes Baden-Württemberg entwickelt wurde. Das ursprünglich für arbeitslose Jugendliche gedachte Konzept, das inzwischen zu einem ausführlichen Programm zur Berufs- und Studienfindung weiterentwickelt wurde, ist für unsere Zwecke zu umfangreich, als dass wir es für ganze Jahrgänge einsetzen könnten und es betrifft auch nur einen Teil

unseres Programms, aber einzelne Bausteine (wie beispielsweise die dort entwickelte Analyse von Hobbys- bzw. Lieblingstätigkeiten oder von Erfolgserlebnissen) erleichtern den Einstieg in die persönliche Kompetenzanalyse.

Die im Folgenden für die Gruppen vorgeschlagenen Übungen laufen nach einem bestimmten Muster ab: Jede Übung wird am Anfang exemplarisch mit einer sich freiwillig zur Verfügung stellenden Schülerin oder einem Schüler durchgeführt. Anschließend werden die Ergebnisse der Übung von der leitenden Person auf einer Flipchart für alle gut sichtbar festgehalten. Sind Methode und Ablauf verstanden, werden die Analysen für die anderen Personen in Kleinstgruppen (3 – 4 Personen) entsprechend durchgeführt.

Analyse einer Lieblingstätigkeit (Hobby)

Wenn jemand ein Hobby hat oder eine bestimmte Tätigkeit sehr gerne macht, kann man davon ausgehen, dass er positive Erlebnisse, Bestätigungen oder Erfolge damit verknüpft und besondere Fähigkeiten besitzt bzw. entwickelt hat. Diese gilt es nun herauszufinden. Nach folgendem Schema wird vorgegangen:

In der linken Spalte wird das Hobby eingetragen, dann werden von dem Probanden die wichtigsten Tätigkeiten während der Ausübung des Hobbys aufgezählt und von einer zweiten Person in die mittlere Spalte eingetragen; gemeinsam mit der Gruppe werden dann die für diese Tätigkeiten erforderlichen Fähigkeiten herausgearbeitet und in die dritte Spalte eingetragen. Der Proband wählt die Fähigkeiten aus, die er für sich reklamiert und unterstreicht diese. Später wird er sie in sein Profil eintragen.

Hobby	Haupttätigkeiten	Fähigkeiten
Segeln	Führen von Schiff und Mannschaft Beherrschen von Natur- elementen Taktisches Vorgehen beim Regattasegeln ...	Übersicht verschaffen verantworten entscheiden planen motivieren körperliche Gewandtheit ...

aus: KLOFF, S.8.

Analyse eines Erfolgserlebnisses

Die GruppenteilnehmerInnen werden aufgefordert, sich an Erfolgserlebnisse (und seien sie noch so klein) der letzten Zeit bzw. der letzten Jahre zu erinnern und darüber nachzudenken, welchen Anteil sie daran hatten und welche Fähigkeiten zum Erfolg geführt haben.

Ein Beispiel für die aus einem Erfolg ableitbaren Tätigkeiten und Fähigkeiten:

Erfolgserlebnis:

Ein Schüler hat seinen Lehrer in der Phase der Zeugnisgebung davon überzeugen können, dass er eine bessere Note verdient habe.

Tätigkeiten:

Strategie überlegen, Kontakt aufnehmen, Situation einschätzen, Argumente finden und angemessen vortragen, auf Gegenrede reagieren ...

Fähigkeiten:

Geduld, Ausdauer, Selbstständigkeit, Engagement, Selbstvertrauen, Ausdrucksfähigkeit, Höflichkeit, Kontaktfähigkeit, Konfliktfähigkeit etc.

Auch hier unterstreicht der Proband die Fähigkeiten, die er glaubt, sich selber zuschreiben zu können.

Zwischenschritt: Umrisszeichnung

Ein Ziel dieses Seminars ist es, dass am Schluss alle TeilnehmerInnen ein „Selbstbild“ (wörtlich) mitnehmen. Hierzu wird – in Analogie zum ersten Schritt des Konzepts mit ihnen vertrauten Personen - auf Packpapier der Umriss einer jeden Person lebensgroß aufgezeichnet. Dieser Umriss darf anschließend – je nach Wunsch - individuell ausgestaltet werden. Das Selbstbild wird im Gruppenraum ausgehängt und um die nach jeder Übung gewonnenen Informationen (Fähigkeiten und Ziele) nach Rangfolge ergänzt.

Schulfächeranalyse

Lieblingsfächer in der Schule können ebenfalls Hinweise darauf geben, wo Stärken und Vorlieben der SchülerInnen liegen. Auch wenn dort nicht immer nur gute Noten erzielt wurden - wofür es vielerlei Gründe geben mag, – kann analysiert werden, was den SchülerInnen an ihren Lieblingsfächern gefällt, um dann daraus Fähigkeiten abzuleiten. Wenn SchülerInnen den Wunsch äußern, können sie sich natürlich auch mit den ungeliebten Fächer auseinandersetzen.

Assessmentcenter

Ähnlich dem häufig bei Einstellungsverfahren von Firmen angesetzten Assessmentcenter, in dem eine Gruppe von Bewerbern bei der Lösung eines Problems beobachtet und bewertet wird, diskutiert und löst hier eine Hälfte der Gruppe ein Problem (z.B. die Organisation der Abi-Party), während die andere Hälfte beobachtet. Im Verhältnis 1 : 1 beobachtet und protokolliert ein Schüler die Verhaltensweisen eines Mitschülers und gibt ihm später eine Rückmeldung. Gemeinsam mit der Gruppe werden daraus dann Fähigkeiten abgeleitet, die wiederum aufgeschrieben und von der in Frage stehenden Person auf Akzeptanz hin überprüft werden.

Das Ableiten der Fähigkeiten, später auch der Ziele, ist manchmal – besonders für Ungeübte – schwierig, sodass es sich für die Gruppenleiter empfiehlt, eine Auflistung von Fähigkeiten und Zielen zur Verfügung zu haben, die sie bei Bedarf auch den SchülerInnen an die Hand geben können (Anlage 4).

Zeugnisanalyse

Den SchülerInnen werden ihre eigenen Schülerakten gegeben (psychologische Tests, Aktennotizen etc. wurden zuvor entfernt), mit der Aufgabe, die als Text formulierten Beurteilungen durchzulesen und auf Wiederholungen und Gültigkeit hin zu überprüfen. Besonders ergiebig sind hier die Zeugnisse aus der Grundschulzeit. Die Beschäftigung mit den Schülerakten und Zeugnissen stellt gleichzeitig einen Rückblick in die bisherige persönliche Entwicklung der SchülerInnen dar, sodass sich für sie in einem weiteren Schritt die Möglichkeit ergibt, eine „*Lebenskurve*“ zu zeichnen, in der sie die Daten ihrer Lebensbiographie vermerken

und damit gewichten können. Ziel dabei ist es, das eigene bisher nicht hinterfragte Selbstbild in verschiedenen Zeitabschnitten zu betrachten, über alte Erfahrungen und ihre Auswirkungen nachzudenken und vom bisherigen Lebensverlauf eine klarere Vorstellung zu bekommen. So kann zum Beispiel eine Schülerin durch Erfahrungen und Fremdeinflüsse den Eindruck gewonnen haben, technisch oder mathematisch unbegabt zu sein, ohne dass dieser Eindruck so noch zutrifft: Wie und wann sind Vorlieben bzw. Abneigungen entstanden? Wann hat sich das Blatt aus welchen Gründen gewendet? (Beispiel: Anlage 5)

Auswertung des Fähigkeitsprofils

Aus den entwickelten und inzwischen akzeptierten Fähigkeitszuschreibungen wird eine begrenzte Anzahl (8 – 10) gewählt und in das „Selbstbild“ eingetragen. Mit den SchülerInnen könnte jetzt eine Gesprächsrunde zur Fremdwahrnehmung eingeschoben werden, mit dem Ziel der weiteren Klärung, Ergänzung, ggf. auch Relativierung.

Der dritte Tag: Prioritäten und Ziele finden und bestimmen

Hauptsächlich aufgrund des Zeitmangels wird dieser Punkt individuell erarbeitet:

Erwartungen an und Vorstellungen von der Zukunft, im Wesentlichen auf den beruflichen Bereich bezogen, werden in einem sog. *Prioritätenspiel* (Anlage 6) abgefragt. Aus vielen kleinen Kärtchen wählen die SchülerInnen acht aus und bestimmen die für sie gültige Rangfolge. Die Wahl macht einerseits deutlich, dass Beruf und Lebensvorstellungen eng miteinander verknüpft sind, ande-

rerseits gibt sie Auskunft darüber, welche individuellen Ansprüche und Wünsche bestehen. Die Ergebnisse werden wiederum auf der Umrisszeichnung vermerkt.

Zusätzlich wird ein *Werte- oder Persönlichkeitstest* eingesetzt, in dem viele Fragen zur Person gestellt werden und in dem simulierte Situationen ein Abwägen und eine Prioritätensetzung abfordern. Aus dem Test, den die SchülerInnen unter Anleitung selbst auswerten, lässt sich dann für jede Person eine Werteskala erkennen. Dabei geht es weniger um die absolute Gültigkeit der Ergebnisse, sondern mehr darum, dass die betreffende Person angestoßen wird, über diese Ergebnisse nachzudenken, um sich Klarheit darüber zu verschaffen, was ihr wirklich wichtig ist. Auch diese Einsichten werden in die Umrisszeichnung eingetragen.

Die Durchführung, Auswertung und Besprechung des Tests erfordert einen halben Tag. Diese Übung macht den SchülerInnen viel Spaß und stellt zusätzlich einen Methodenwechsel zu den bisherigen Gruppensitzungen dar.

Falls es die Zeit erlaubt, können alternativ zusätzliche Interaktionsspiele durchgeführt werden:

Eine sehr beliebte Übung zur Ziele- und Wertefindung ist die Analyse der Berufswünsche oder Traumberufe der Kindheit. Die Gruppe wird angehalten, über sie nachzudenken und herauszufinden, was ihr an den Berufswünschen wichtig war und welche Tätigkeiten, Fähigkeiten, Personen und Assoziationen sie damit verbunden hat. Exemplarisch wird der Findungsprozess mit einem einzelnen Schüler oder einer Schülerin durchgespielt. Alle Äußerungen werden festgehalten und dann gemeinsam daraufhin befragt, welche Ziele bzw. Werte sich dahinter verbergen.

Eine ähnliche Übung besteht in der Beschäftigung mit Personen, die man bewundert hat oder noch bewundert und als Vorbild ge-

sehen hat bzw. sieht. Dabei kann es sich sowohl um reale als auch um fiktive Personen handeln (z.B.: Vater, Yentl, Johannes Rau, Harry Potter, M. Schumacher, No Angels usw.). Mit Hilfe der folgenden Fragen können sich die Schüler ihrer eigenen Lebensziele und -werte bewusst werden: Was ist oder war das Faszinierende, das Vorbildhafte oder Nachahmenswerte der bewunderten Personen? Wofür stehen sie bei mir? Welche bewunderten Anteile habe ich selber? Welche Handlungen und Aussagen der Personen sind mir besonders in Erinnerung und warum?

Eine weitere, recht zeitintensive Methode, sich über seine Lebensziele und -prioritäten klar zu werden, ist die Anfertigung und Analyse einer Collage, etwa zum Thema „Mein Leben mit 35“.

Fähigkeiten und Ziele miteinander in Verbindung setzen

Die TeilnehmerInnen beschäftigen sich mit der Aufgabe, eine Verbindung zwischen den erarbeiteten Fähigkeiten und Stärken und den anvisierten Zielen bzw. Prioritäten herzustellen. Die Ergebnisse werden dann der Gruppe einzeln vorgestellt.

Nach diesen Übungen sind individuelle Entscheidungskriterien erarbeitet, die eine – nach wie vor veränderbare – Grundlage für den weiteren Berufswahlprozess schaffen.

Tätigkeits- und Berufsfelder finden

Im direkten Anschluss werden in einem Brainstorming von den Gruppenmitgliedern zu jeder einzelnen Person assoziativ Berufsfelder – ganz gleich wie „verrückt“ sie vielleicht sind – passend zu ihren ermittelten Fähigkeiten und ihrem Lebenskonzept genannt. Sie werden aufgeschrieben und von der betreffenden Per-

son am Schluss per Aus- und Unterstreichen angenommen oder verworfen. Zwei bis drei Vorschläge sollten ausgewählt werden.

Aktionsplan

Zu den zwei bis drei ausgewählten Tätigkeitsbereichen wird ein Plan aufgestellt, der die Entscheidungsfindung darüber, ob diese Bereiche in Frage kommen könnten oder nicht, unterstützt. Es werden kurz-, mittel- und langfristige Ziele aufgestellt: Informationen einholen über Tätigkeitsbereiche, Ausbildungswege, Zukunftschancen usw. Eventuell wird über ein Praktikum nachgedacht. Es werden Zeitpläne verabredet, deren Einhaltung von den Gruppenleitern kontrolliert wird.

Hierzu gibt es wiederum im ZOS-Programm ein sehr gut ausgearbeitetes Informationsmanagement.

Stellenanzeigen

Zu den benannten Tätigkeitsfeldern werden Stellenanzeigen verschiedener Zeitungen anhand folgender Fragestellungen untersucht: Welche Anzeigen sind für mich interessant? Welche Qualifikationsanforderungen werden formuliert? Wie kann ich sie erlangen? Über welche verfüge ich schon? Wie sieht die Zukunft des Berufes aus?

Die Analyse führt zu grundsätzlichen berufsspezifischen Fragestellungen.

Der vierte Tag: Die Arbeitswelt

In Kleingruppen wird nach Interesse anhand von Textmaterial, eigenen Kenntnissen, den beruflichen Situationen der Eltern zu

folgenden Themen gearbeitet: „Veränderte Arbeitswelt“ (Neue Technologien, Internationaler Wettbewerb, Globalisierung, Rationalisierung, Lebenslanger Beruf, Arbeitsplatzsicherheit, Mobilität und Flexibilität, Spezialwissen und Schlüsselqualifikationen, u.a.) sowie „Das Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen. Männer und Frauen in der Arbeitswelt“. Die Ergebnisse werden der Großgruppe vorgestellt und diskutiert.

Zum Thema Schlüsselqualifikationen liegen zahlreiche Veröffentlichungen vor. Die Frage danach, warum diese Schlüsselqualifikationen an Bedeutung gewinnen und warum und wie Schule sie vermittelt bzw. vermitteln sollte, stellen anregende Ansatzpunkte für die Diskussion mit den SchülerInnen dar. Was die Textgrundlage für die Themen „Arbeitswelt“ und „Entwicklung des Arbeitsmarktes“ anlangt, werden aktuelle Presseartikel herangezogen (zu „Arbeitswelt“ vgl. auch: DEGENHARDT-MARTEN/KÖLZOW, S.70, 71, 63).

Der fünfte Tag: Abschluss und SchülerInnenbefragung

Die ersten Stunden sollten für die Fortsetzung der Aktivitäten vom Vortag eingeplant werden, denn dessen Programm war – je nach Interesse der TeilnehmerInnen – sehr umfangreich.

Anschließend füllen die SchülerInnen einen Evaluationsbogen aus (vgl. DEGENHARDT-MARTEN/KÖLZOW, S.76ff.), den die Universität Hamburg entwickelt hat. Er gibt Auskunft auf Fragen nach der allgemeinen Akzeptanz der Projektwoche, nach dem Grad der Bewusstwerdung der eigenen Stärken und Ziele, nach möglichen Konkretisierungen der Berufs- und Lebensvorstellungen, nach der Arbeitsatmosphäre etc. Die Ergebnisse der Evaluation

ermutigen nachdrücklich dazu, mit dem vorliegenden, sich in jedem Jahrgang etwas verändernden Konzept weiter zu arbeiten. Den Abschluss des Projekts im Landschulheim bildet ein Gespräch in den einzelnen Gruppen, in dem ein Fazit der Woche gezogen wird.

Der zweite Teil des Berufsfindungsprozesses „Erkundung von Berufsfeldern“, auf den eingangs schon hingewiesen wurde (vgl. S.25), findet etwa drei Wochen nach der Projektwoche statt.

Anlage 1

Kommunikations- und Verhaltensgrundregeln (nach Ruth Cohn)

Ich spreche per ICH, nicht per MAN, WIR oder ES.

Ich vermeide Verallgemeinerungen und Klischees.

Meine und deine Störungen haben Vorrang.

Ich spreche nicht über andere TeilnehmerInnen, sondern rede sie direkt an.

Ich vermeide Seitengespräche.

Ich kann jederzeit NEIN sagen.

Ich stelle keine Warum-Fragen, sondern Was-, Wann und Wie-Fragen.

Was ich hier höre und sage, ist vertraulich.

Ich versuche, so aufrichtig wie möglich zu sprechen.

Ich versuche, so realistisch wie möglich zu sein.

Kontakt kommt von Konsensus und Kooperation.

Ich versuche, möglichst gegenwärtig zu sein, indem ich Kontakt zum Hier und Jetzt halte.

Anlage 2

Entscheidungsreduktion angesichts von Perspektivunsicherheit

Gaby, 12. Klasse

"Eigentlich wäre es mein Wunschberuf, später einmal Lehrerin für Englisch und Französisch zu werden. Ich habe schon viel mit Kindern gearbeitet und glaube, dass ich auch als Lehrerin gut mit Kindern umgehen könnte. Auch Sprachen liegen mir sehr. Die waren in der Schule auch meine Lieblingsfächer. Aber meine Freunde raten mir alle davon ab: Lehrer hätten keine Zukunft und würden nachher keinen Job bekommen! Auch meine Eltern meinen, ich sollte lieber Betriebswirtschaftslehre mit Sprachen studieren, weil man damit später immer etwas anfangen kann, das ein Beruf mit Zukunft ist und ich dort auch meine Sprachfähigkeiten gut einbringen kann. Ich bin jetzt total im Zweifel! Der Beruf als Lehrerin würde mir wirklich ungeheuer viel Spaß machen. Aber ich will auf der anderen Seite später nicht auf der Straße liegen und deshalb in jedem Fall nur was studieren, wo ich später beruflich auch was mit anfangen kann. Deshalb tendiere ich auch jetzt zu Wirtschaftswissenschaften, obwohl das Fach mich gar nicht so interessiert und alles ziemlich trocken sein soll. Aber wenn ich im Rahmen der Wirtschaftswissenschaften auch mehr was mit Sprachen machen könnte, würde ich mich damit vielleicht arrangieren. Ein bisschen Angst habe ich auch vor Mathe, weil ich in Mathematik in der Schule nie so eine Leuchte war und in Wirtschaftswissenschaften eine Menge Mathe verlangt wird. Zur Zeit bin ich so hin- und hergerissen. Ich habe mir auch schon überlegt, ob ich nicht lieber zuerst einmal eine kaufmännische Ausbildung machen sollte. Dann habe ich zumindest etwas in der Hand!"

Dieser Konflikt entwickelt sich im Beratungsgeschehen immer mehr zu einer Grundproblematik, die auch die weiteren Entscheidungsaspekte und Studiendimensionen überlagert. Durch die vorgenommene Verlagerung und Reduktion von internen zu eher extern orientierten Entscheidungskriterien setzt sich Gaby der Veränderungsdynamik einer zukünftigen Realität aus, die höchst unübersichtlich, disparat und ungewiss ist. Strategien vorausseilender Anpassung an eine so über vage prognostische Daten unterstellte berufliche Realität und ein "Abfinden" und Arrangieren mit "dem kleineren Übel", eine "zweit- oder drittbeste Alternative" sind auch aus der Perspektive der späteren Studiengestaltung äußerst problematisch. Häufig werden dann im Verlauf des Studiums solche eher extrinsisch motivierten Entscheidungen wieder korrigiert: Es findet ein Wechsel ins Wunschstudium statt oder das Studium wird ganz aufgegeben. Insbesondere treten solche nachträglich vorgenommenen Umorientierungsprozesse mit all den nachteiligen Folgewirkungen (ungesicherte Studienfinanzierung, Studienzeitverlän-

gerung) dann auf, wenn sich die Arbeitsmarktbedingungen verschieben oder sich im Studienverlauf herausstellt, dass man den fachlichen Anforderungen nicht gewachsen ist. Aufbrechen können solche Prozesse auch, wenn kaum Erfolgserlebnisse im Studium gesammelt werden, weil das Fach "einfach nur so durchgezogen und abgehakt" wird und nicht "im Grunde das Studium einen nicht interessiert" und dann im nachhinein den zunächst aufgegebenen Studienwünschen nachgetrauert wird.

Entscheidungsblockierung aufgrund unklarer Selbstkonzeptkomponenten

Beate, Abiturientin

"Mein Problem ist: Ich habe einfach zu viele Interessen und kann mich deshalb nicht für einen bestimmten Studiengang entscheiden: Soll ich nun lieber was im Bereich Umweltschutz oder was im Bereich Kunst oder Ethnologie studieren? Auch Theaterwissenschaften und Psychologie würden mich interessieren. Ich weiß im Augenblick nicht so recht, wie ich alle diese Interessen am besten unter einen Hut bringen kann und womit ich am sinnvollsten anfangen sollte ... Ich habe auch so eine gewisse Angst, mich jetzt schon zu sehr festzulegen. Was ich damit später beruflich anfangen kann, ist mir jetzt nicht so wichtig. Ich könnte mir zum Beispiel vorstellen, vielleicht später in der Tourismusbranche oder im Kulturbereich zu arbeiten. Aber das ist mir eigentlich jetzt auch noch egal. Hauptsache, das Studium macht mir Spaß, ist kreativ, und ich treffe mit vielen interessanten Leuten zusammen! Ich will auch in eine andere Stadt ziehen und neue Leute kennen lernen und werde deshalb an einer auswärtigen Uni studieren."

Bereits im Einleitungssatz formuliert Beate ihr Kernproblem. Sie hat Schwierigkeiten, ihre Studienwünsche weiter einzugrenzen oder zu präzisieren.

Gleichzeitig versucht sie aber auch, jede weitere lebenspraktische Konkretion oder selektive Entscheidungseingrenzung möglichst zu vermeiden, da dieses als Verengung persönlicher potentieller Entfaltungsspielräume erlebt wird. Im Ergebnis wird so unbewusst jede Entscheidungsfestlegung von vornherein blockiert. Für Beate besitzt die neue erstrebte Lebensphase des Studiums nicht - wie bei dem ersten Fallbeispiel - den Sinn, sich für einen bestimmten Beruf zu qualifizieren, sondern sie soll als eine Art psychosoziales Moratorium der eigenen Persönlichkeitsbildung und Erfahrungsgewinnung dienen. Der Zukunftsbezug wird so bewusst zugunsten des starken Gegenwartsbezuges eines noch nicht genauer definierten Studiums ausgeblendet. Um zu tragfähigen Entscheidungen zu kommen und stärker realitätsbezogene Studienkonzepte zu entwickeln, müsste Beate lernen, ihre Ideal-

vorstellungen, wie sie werden möchte (ideales Selbstkonzept), in stärkerem Maße mit der Realität zu vermitteln und die beschriebenen Discrepanzen und Interessendiffusionen aufzulösen, um Haft- und Orientierungspunkte für eine zielgerichtete, lebenspraktisch und längerfristig ausgerichtete Lebensplanung zu finden.

Das hier vorgestellte Beispiel von Beate ist kein Sonderfall: Der in den letzten Jahren beobachtbare "run auf die kreativen Fächer" hält unvermindert an, die Attraktivität sog. Modestudiengänge steigt im gleichen Maß, wie die Zahl ständig neuer Studienangebote inflatorisch zunimmt. Gleichzeitig fühlen sich immer weniger Studieninteressierte inhaltlich auf das Studium gut vorbereitet oder informiert.

Die Beispiele verdeutlichen, dass Entscheidungskonflikte und -probleme, die bei den Studien- und Berufswahlprozessen auftreten, in erster Linie nicht auf einem Mangel an "richtigen" Informationen, sondern darauf beruhen, dass die Ratsuchenden sich zu wenig der biographischen Anteile bewusst sind, die inhaltlich und strukturell ihre Lebensplanung prägen und damit auch ihren Entscheidungsprozess steuern. Orientierungsprobleme sind so in erster Linie keine Informations-, sondern Entscheidungsprobleme, deren eigentliche Wurzel eine unzureichende Selbstvergewisserung der eigenen Entscheidungskriterien und Interessen ist. Um tragfähige Handlungsperspektiven auszubilden und zu eigenständigen Entscheidungsprozessen zu kommen, bedarf es deshalb eines Selbstbewusstseins, das sich einerseits der eigenen entscheidungsrelevanten Interessen, Zielsetzungen, Ressourcen und Hypothesen gewiss ist, andererseits aber auch Strategien entwickeln hilft, wie sich diese Vorstellungen lebenspraktisch unter gegebenen externen Rahmenbedingungen am sinnvollsten realisieren lassen. Die so umschriebene Schlüsselqualifikation, die diese reflexiven und handlungsbezogenen Fähigkeiten umfasst, soll hier als selbstbewusste Entscheidungskompetenz bezeichnet werden.

Aus: LOTZE, Gerd: Studien- und Berufswahl heute. Problemskizze: Abitur – und was dann? In: Arbeiten + lernen. H. 18, Seelze 1995, S.5-10 (gekürzte Fassung)

Anlage 3

Denn sie wissen nicht, was sie können

Wer keinen Arbeitsplatz findet, sucht mit der falschen Methode – behauptet der amerikanische Autor BOLLES/von Bärbel SCHWERTFEGER

Einem Auffahrunfall verdankt Ira Wülfing ihren Job. Eine Autofahrerin hatte ihr die Stoßstange demoliert – eine Bagatelle, man tauschte Telefonnummern. Ein paar Tage später rief Ira Wülfing die Unfallgegnerin an und merkte auf einmal, dass sie in einer PR-Agentur gelandet war. Ira Wülfing, damals 26 und gerade auf Jobsuche, schaltete schnell. „Vergessen Sie die Stoßstange, ich will stattdessen ein Gespräch mit Ihrem Chef“, sagte sie der verblüfften Unfallgegnerin. Das bekam sie und einen Job als PR-Assistentin gleich dazu. Sechs Jahre später war sie Geschäftsführerin der Münchener Agentur wbpr mit 34 Mitarbeitern.

Wie Ira Wülfing landen viele letztlich durch Zufall in ihrem Job. Doch nicht alle haben so viel Glück wie die 37-jährige PR-Chefin. Sie bewerben sich auf unzählige Stellenanzeigen, bekommen eine Absage nach der anderen. „Die Bewerbung auf eine Anzeige ist ein reines Glücksspiel, das nur selten zum Erfolg führt“, behauptet der Arbeitswissenschaftlicher Richard Nelson Bolles. Wer keinen Job findet, der verwende einfach nur die falsche Suchmethode.

Bereits Anfang der siebziger Jahre entwickelte der Amerikaner Bolles eine völlig andere und äußerst erfolgreiche Methode der Jobsuche. Seit Jahren gilt sein Buch „*What Color ist Your Parachute?*“ weltweit als die Bibel der Jobsuchenden. Über sechs Millionen Bücher in neun Sprachen wurden bereits verkauft – in den nächsten Tagen erscheint der Klassiker endlich auch auf Deutsch.*

Bolles' Ansatz kehrt die Prinzipien der üblichen Jobsuche um. Nicht das Unternehmen entscheidet, ob ein Kandidat zu ihm passt, sondern der Bewerber sucht sich das Unternehmen mit dem Job, der seinen Fähigkeiten und Interessen am besten entspricht. Dahinter steckt die Erkenntnis: Je genauer jemand weiß, was er will, desto eher findet er es auch.

Angebote gibt es schließlich genug. Nach Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg werden zwei von drei freien Stellen gar nicht öffentlich ausgeschrieben. Sie existieren lediglich auf dem verdeckten Stellenmarkt. So wurden im vergangenen Jahr in Deutschland 1,4 Millionen Jobs neu geschaffen. Dazu kommen schätzungsweise 3,3 Millionen Jobs, die durch Kündigung, Krankheit oder Ruhestand frei wurden. Insgesamt mussten also 4,7 Millionen Stellen neu besetzt werden. Das sind 400 000 Arbeitsplätze pro Monat. Die Chancen, eine freie Stelle zu finden, sind also keineswegs schlecht. Die Frage ist nur, wie.

Verfechter der traditionellen Jobsuche bläuen den Arbeitssuchenden unermüdlich ein, sich auf möglichst viele Anzeigen zu bewerben. Irgendwann werde es dann schon klappen – ein verhängnisvoller Denkfehler. „Je unspezifischer man sich bewirbt, desto geringer sind die Erfolgchancen“, behauptet die Münchner Psychologin und Karriereberaterin Madeleine Leitner. „Denn es gibt immer Leute, die in einem bestimmten Bereich besser sind.“ Dazu kommt das Risiko, in einem Job zu landen, für den man völlig überqualifiziert ist, und das führt auf Dauer zu Frust.

Bei Bolles steht daher der Jobsuchende im Mittelpunkt, nicht das Angebot auf dem Arbeitsmarkt. Sein Erfolgsrezept: „Sie müssen genau wissen, was Sie anzubieten haben. Sie müssen entscheiden, wo Sie diese Fähigkeiten einsetzen wollen, und Sie müssen Kontakte zu den Unternehmen und Organisationen aufnehmen, die Sie am meisten interessieren, egal, ob diese gerade Jobs anbieten oder nicht.“ Das klingt zunächst banal, ist aber harte Arbeit. Mit einer kurzen Auflistung der eigenen Stärken ist es nicht getan. „Das Problem ist, dass die meisten Menschen betriebsblind sind“, sagt Madeleine Leitner, die sich bei Bolles ausbilden ließ und die deutsche Ausgabe des Buches bearbeitet hat. „Sie wissen häufig gar nicht, was sie am besten können.“

Nicht alles, was man gut kann, macht man auch gern

Das beobachtet auch John Webb, der seit einigen Jahren zweiwöchige Kurse nach dem Ansatz von Bolles an den Universitäten Münster und Bremen durchführt. „Wenn man die Teilnehmer fragt, was sie gut können, dann fällt ihnen meist nicht viel ein“, sagt der gebürtige Amerikaner. Um den eigenen Stärken auf die Spur zu kommen, hat Bolles eine Reihe von Übungen entwickelt. Dabei geht es nicht um die fachlichen Kenntnisse, sondern um die so genannten übertragbaren Fähigkeiten. Der eine kann gut organisieren, der andere gut erklären und der Dritte gut motivieren. Diese Fähigkeiten lassen sich in ganz unterschiedlichen Bereichen einsetzen.

Doch nicht alles, was man gut kann, macht man auch gern. Also gilt es, im nächsten Schritt seine persönlichen Interessen herauszufinden und dann Prioritäten zu setzen. Denn wer andere Menschen gut überzeugen kann, kann das schließlich als Marketingmanager, Journalist oder Autoverkäufer tun. „Vergessen Sie Ihre Berufsbezeichnung, und definieren Sie sich als Mensch, der dieses und jenes kann“, rät Bolles. Doch das fällt den meisten schwer. Denn in Deutschland gilt noch immer die Regel: Was man studiert, das macht man später auch. Als John Webb vor ein paar Jahren seine Kurse erstmals unter dem Begriff „Berufsplanung“ anbot, hörte er bei den Studenten Bemerkungen wie: „Ich studiere Psychologie, ich habe schon einen Beruf.“

Für die meisten Kursteilnehmer war es eine völlig neue Sache, sich so intensiv mit sich selbst auseinander zu setzen. Auch Rolf Lange war erst einmal überrascht: „Da ging es nicht um Bewerbungstechniken, sondern darum, mich selbst kennen zu lernen“, erinnert sich der pro-

movierte Politikwissenschaftler. „Dadurch bin ich viel offener für andere Bereiche geworden.“ Heute hat der 36-Jährige einen eigenen Weinladen. Nebenbei leitet er politische Seminare, um „den Bezug zur Politologie“ nicht ganz zu verlieren. „Ich bin sehr zufrieden und will langfristig im Weinhandel bleiben“, erzählt er.

Dabei sah es zunächst düster aus. Nach der Promotion bewarb er sich vergebens als Politologe. Dann fiel ihm wieder ein, dass er bei dem Kurs, den er bereits während des Studiums besucht hatte, sein Faible für Wein entdeckt hatte. Also klapperte er die Weinläden vor Ort ab, rief Weinhändler in anderen Städten an und löcherte sie. Solche informellen Gespräche sind ein Kernstück von Bolles' Ansatz. Denn was nützen die schönsten Ziele, wenn sie nicht realistisch sind? Wer daher weiß, was er will, muss sich Personen suchen, die genau das machen, und unverbindliche Gespräche mit ihnen führen. Dabei geht es nicht um die konkrete Jobsuche, sondern lediglich um Informationen. „Fragen Sie, wie Ihre Gesprächspartner zu ihrem Job gekommen sind, welche Fähigkeiten sie dazu brauchen, was ihre Aufgaben sind und welche Schwierigkeiten es gibt“, rät die Karriereberaterin Madeleine Leitner. „So werden Sie schnell zum Insider.“ Ein bisschen komisch sei das schon gewesen, erinnert sich Rolf Lange; aber die meisten Weinhändler hätten gern über ihr Geschäft geredet, und dabei habe er wertvolle Tipps bekommen. So kam er schließlich auch in Kontakt mit einem Franchiseunternehmen, von dem er dann das Angebot erhielt, einen Weinladen in Hamm zu übernehmen.

Die informellen Gespräche waren auch für Alfons Lieftucht der Schlüssel zum Erfolg. Als er sein Tiermedizinstudium im November 1996 beendet hatte, war der 27-Jährige orientierungslos. „Ich wusste nur, dass ich kein praktischer Tierarzt werden wollte“, sagt er. Angeregt durch den Kurs, führte er Gespräche mit Menschen aus den Bereichen, die ihn interessierten, und entdeckte schließlich seine Vorliebe für die Epidemiologie. Er informierte sich bei Wissenschaftlern und Experten und erhielt den Tipp, sich für das Infektionsepidemiologie-Programm der Europäischen Union zu bewerben. „Meine Chancen waren eigentlich ziemlich schlecht, weil ich nur die Hälfte der Voraussetzungen erfüllte“, sagt Lieftucht. Er bekam den Job trotzdem, und seit September 1998 arbeitet der 30-Jährige als Epidemiologe am Zentrum für Überwachung von Infektionskrankheiten in London. Im Nachhinein ist ihm klar, warum er Erfolg hatte. „Ich weiß einfach, was ich kann und will und warum mir genau das Spaß macht“, sagt der Tiermediziner. „Dann funktioniert es auch.“ Es geht daher nicht um Tricks, sondern um authentisches Verhalten.

Die Bewerbung spielt am Ende gar keine Rolle mehr

„Wer Erfolg haben will, muss etwas machen, was ihn interessiert und ihm Spaß macht“, ist auch Hellen Wobst überzeugt. Die 28-Jährige studierte englische Literaturwissenschaft und hatte keine Ahnung, was sie damit machen sollte. Ein Jahr vor dem Examen besuchte sie Webbs

Kurs und fand heraus, dass sie sich am meisten für die Bereiche Internet und Solarenergie interessiert – eine ziemlich exotische Mischung. Bei ihrem damaligen Professor stieß sie damit nur auf Verständnislosigkeit. „Das haben Sie doch gar nicht studiert“, reagierte der entsetzt. Doch Hellen Wobst ließ sich nicht beirren. „Der Kurs hat mir den Mut gegeben, zu meinen Interessen zu stehen“, sagt sie. Um sich über Wasser zu halten, jobbte sie zunächst bei einer Internet-Agentur, bekam dort nach drei Monaten eine feste Stelle. Sie gestaltete Internet-Seiten und betreute Großkunden. Dennoch hatte sie ihr Interesse für die Solarenergie nicht aus den Augen verloren. Als Anfang 1998 die Naturstrom AG gegründet wurde und sie mit einem Manager ins Gespräch kam, erzählte sie diesem von ihrem Wunsch, etwas mit Ökostrom und Internet zu machen. Im August fing sie bei der Naturstrom AG in Düsseldorf an und ist dort heute zuständig für den Internet-Auftritt, das Office Management und die Pressearbeit. „Das ist genau das, wovon ich immer geträumt habe.“

Was Bolles' Ansatz so überzeugend macht, ist die ausgefeilte Systematik, mit der jeder seinen Traumjob finden kann – vorausgesetzt, er befolgt den Ansatz konsequent. Das Faszinierendste dabei ist, dass die Bewerbung an sich dann keine Rolle mehr spielt. „Die haben doch mich gefragt“, sagt Weinhändler Rolf Lange. „Da war der ganze Bewerbungszirkus plötzlich überflüssig.“ Während Hunderte von Ratgebern ihren Lesern suggerieren, dass es vor allem auf die perfekt gestylten Unterlagen ankommt, ist das bei der Jobsuche à la Bolles kein Thema mehr. So ganz konnte sich allerdings auch der Campus Verlag nicht durchringen, Abschied vom Mythos Bewerbung zu nehmen, und nannte das Buch „Bewerbungshandbuch“. Dabei ist Bolles' Buch eigentlich ein richtiges Antibewerbungsbuch.

*Richard Nelson BOLLES: Durchstarten zum Traumjob. (Campus Verlag) Frankfurt am Main 1999

Aus: DIE ZEIT vom 16.9.99

Anlage 4

Persönliche Fähigkeiten	Fachliche Fähigkeiten	Soziale Fähigkeiten
<p>Zuverlässigkeit Leistungsbereitschaft Geduld/Ausdauer Sorgfalt Belastbarkeit Konzentrationsfähigkeit Selbstständigkeit Verantwortungsbewusstsein Ordnungssinn Kritikfähigkeit Flexibilität Kreativität Initiative Engagement Ehrlichkeit Entschlusskraft Risikobereitschaft Ehrgeiz Selbstvertrauen Neugier Disziplin Effektivität Zuverlässigkeit Temperament</p>	<p>Mündl. Ausdruck Schrift. Ausdruck Umgang mit Zahlen Umgang mit Daten Fremdsprachen Künstl. Begabung Abstraktionsvermögen Räuml. Vorstellungsvermögen Allgemeinbildung Wirtschaftl. Kenntnisse Organisieren Analyt. Denken Geschichtliches, naturwissenschaftliches und politisches Wissen Denken in Zusammenhängen EDV-Kenntnisse Logisches Denken Umgang mit Technik Handwerkliches Geschick Element. Arbeitstechniken Literarisches und kulturelles Wissen Schreibmaschine Stenographie</p>	<p>Offenheit Freundlichkeit Höflichkeit Einfühlungsvermögen Toleranz Kontaktfähigkeit Konfliktfähigkeit Fairness Hilfsbereitschaft Dienstbereitschaft Zuhören können Führen können Wissen vermitteln Solidarität Kooperationsbereitschaft Kommunikationsfähigkeit Humor</p>

Ziele (Beispiele)

Allgemein

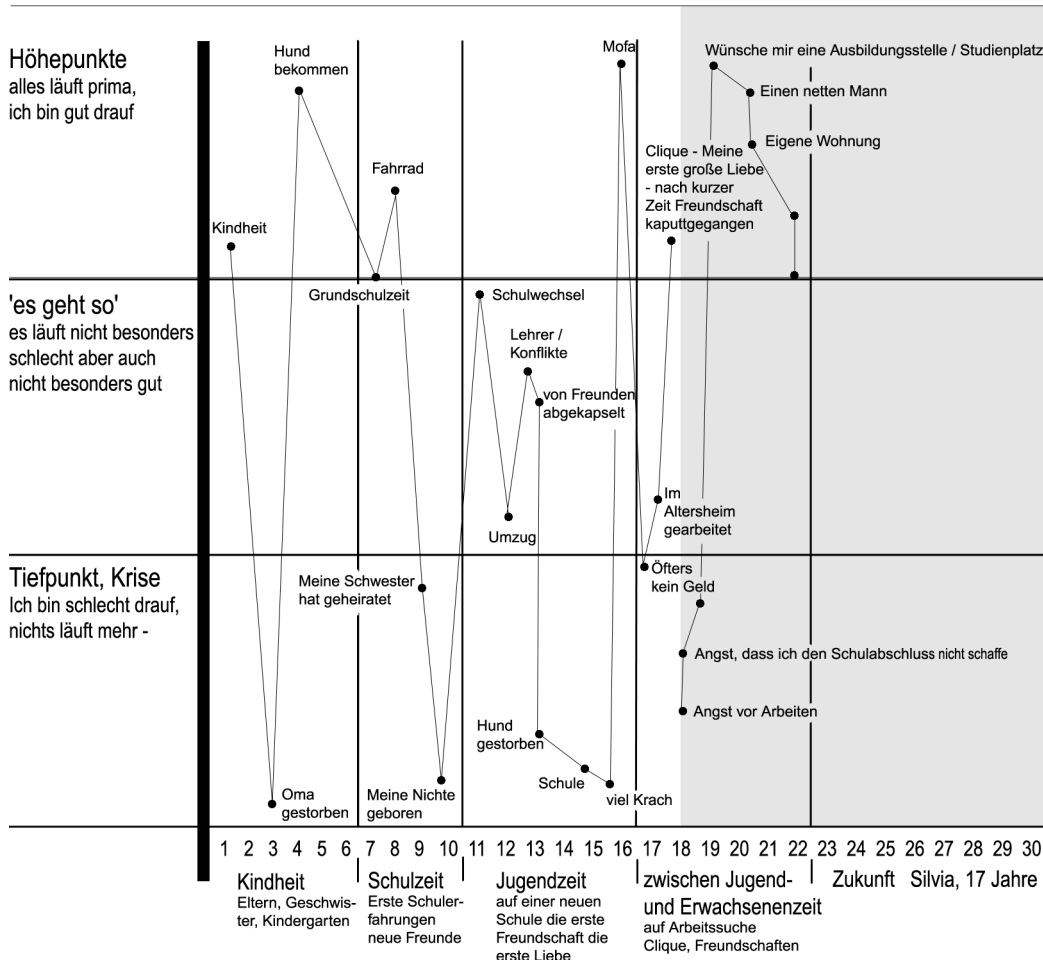
Unabhängigkeit
Herausforderung
Karriere
Anerkennung
Ruhm
Reichtum
Wohlstand
Zufriedenheit
Sicherheit
Ruhe / kein Stress
Freizeit
Familie
Harmonie
Glück
Gesundheit
Inneren Frieden
Welt kennenlernen
Gerechtigkeit

berufsbezogen

Führung übernehmen
Bildung erwerben
Wissen weitergeben
Heilen
Pflegen
Leben lebenswerter machen
Gestalten wollen
Konflikte lösen
Teamarbeit
Mit Menschen arbeiten
Mit Tieren arbeiten
Mit der Natur arbeiten
Beobachten
Aufspüren / Aufdecken
(Nach)forschen
Organisieren
Ordnung schaffen
Verwalten
Planen
Handwerklich tätig sein
Schützen
Im Ausland arbeiten
Repräsentieren
Mit EDV arbeiten
Mit Technik arbeiten
Rollen spielen / darstellen
Werte vermitteln

Anlage 5

LEBENSKURVE



Bei der Analyse der Lebenskurve sollten diejenigen Lebensereignisse besprochen werden, die von einer gedachten Horizontalen durch die mittlere Phase „Es geht so“ am weitesten abweichen. Die herausragenden Situationen können anhand der Aspekte Intensität, Ausmaß der Auswirkungen auf den weiteren Lebensweg, die größten und schönsten Erfolge sowie die schlimmsten und enttäuschendsten Ereignisse von den TeilnehmerInnen erläutert werden.

Anlage 6 (Prioritätenspiel)

Sicherheit des Arbeitsplatzes	beruflich vorankommen / Aufstiegs-	Selbstverwirklichung / Erfüllung	Verantwortung übernehmen	saubere Arbeit	viel Geld verdienen
interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit	selbstständig arbeiten	neue Kollegen haben	mit Menschen zu tun haben	viel herumkommen	gutes Ansehen des Berufes
	keine Überstunden	langes Wohnende	führende / leitende Position	organisieren	schöner Arbeitsplatz
mit Material umgehen	am Schreibtisch arbeiten	im Freien arbeiten	Erfolg	viel Freizeit	Möglichkeiten zur Mitbestimmung und Mitwirkung im Beruf
		mit interessanten Menschen zu tun haben	Anerkennung	dass ich in ihm meine Hobbies verwirklichen kann	

Anlage 7

Berufsorientierungswoche vom 30.10.-02.11.2000

1. Tag: 30.10.2000

1. Einteilung
der Klassen in Kleingruppen à 12 (10-14) Personen, aus jeder Klasse
3-4
2. Vorbereitung
(Arbeit in den Kleingruppen)
- 2.1 Kennen lernen (gegenseitiges Interview: unbekannter
Nachbar wird interviewt und anschließend vorgestellt)
alternativ:
Aufwärmen (Postkarten, Bildkarten)
alternativ:
Gesprächsrunde: Was erwartet ihr? Was wollt ihr lernen?
Unterstützt durch den Artikel "Denn sie wissen nicht, was sie können"
(R. Bolles)
- 2.2 Seminarregeln (Käseglocke, Kommunikationsregeln, Arbeitsregeln,
Pausenregelung)
3. Fähigkeiten-Profil
- 3.1 Hobby-Analyse
2-3 Schüleranalysen exemplarisch besprechen, dann in 2 Kleingrup-
pen selbstständige Bearbeitung.
Achtung 1: Tätigkeiten und daraus abgeleitete Fähigkeiten deutlich
unterscheiden!
Achtung 2: Bei Fähigkeiten diskutieren, was Grundhaltungen und was
erworbene Fähigkeiten sind.
- 3.2 Analyse eines Erfolgserlebnisses (s.o.)
- 3.3 Umrisszeichnung
2 m-Streifen Packpapier mit Umriss: darauf werden die Ergeb-
nisse festgehalten, die der Schüler für sich akzeptiert; z.B. bis zu
8 Fähigkeiten in einer Rangfolge.

2. Tag: 01.11.2000

- 3.4 Schulfächeranalyse
mit 2-3 Schülern exemplarisch besprechen, dann in Kleingruppen
(s.o.)
alternativ:
Assessmentcenter: Eine Hälfte beobachtet das Verhalten der ande-
ren Hälfte (1:1, jeder eine Person) und protokolliert es (Bsp.: Abiparty
organisieren)

- 3.5 Zeugnisanalyse
individuell
- 3.6 Auswertung: Fähigkeiten-Profil
Ergebnisse auf der Umrisszeichnung eintragen.
Was gegenüber dem "alten" Konzept fehlt: Wie ist die Fremdwahrnehmung? Sie kann hier (oder später) in einer Runde eingebaut werden.
- 4. Prioritäten und Ziele finden und bestimmen
- 4.1 Prioritätenkarten
Was soll in meinem Berufsleben eine große Rolle spielen ?
- 4.2 Persönlichkeitstest
individuell

3. Tag: 02.11.2000

- 4.3 Auswertung des Tests (Fähigkeiten und Ziele)
individuell
- 4.4 Auswahl von 8-10 Fähigkeiten und Zielen, auf der Umrisszeichnung eintragen, vor der Gruppe erläutern, Verbindungen herstellen.
- 5. Tätigkeits- und Berufsfelder finden
Berufskarussell: Berufsvorschläge für die anderen, Auswahl durch die Betroffenen,
Brainstorming, Auswahl, Vorstellung
- 6. Stellenanzeigen und Informationsmaterial zu den Tätigkeitsfeldern auswerten:
Welche Anforderungen werden formuliert?
Wo kann man das lernen?
Was können wir schon?

4. Tag: 03.11.2000

- 7. Entwicklung der Arbeit und des Arbeitsmarktes
Auswertung und Präsentation von Artikeln (Kleinstgruppen)
- 8. Aktionsplan: Was will ich vertiefen?
individuell
- 9. Evaluation

18.10.2000 DeR/Bk

Literatur

BOLLES, Richard Nelson: Durchstarten zum Traumjob: das Bewerbungshandbuch für Ein-, Um- und Aussteiger. Frankfurt am Main 1999.

DEGENHARDT-MARTEN, Christa/KÖLZOW, Susanne: Mädchen und Jungen in der Schule. Neue Wege der Berufsorientierung. Hrsg.: Freie und Hansestadt Hamburg. Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung. Hamburg 1996.

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg/KLOFF, Jochen u.a. (Hrsg.): Orientierungs- und Entscheidungshilfe-Seminar. Ein Angebot für Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe sowie Studierende. Ein Konzept aus dem Projekt „Zielorientiertes Studium (ZOS)“. Stuttgart 1997.